



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas
públicas del distrito de Lince -2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTORA:

MACEDO PINEDO, Mayla

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

Página de Jurado

Presidente

Dr. Víctor Eduardo Candela Ayllón

Secretario

Mg. Silvia Norma Príncipe Ruiz

Vocal

Mg. Elizabeth Sonia Chero Ballón

Dedicatoria

A Dios quién es mi principal fortaleza para seguir luchando día a día brindándome las armas necesarias para no desmayar y seguir perseverando ante el alcance de mis metas trazadas, además, que mi camino es vivir y servir a los demás. A mis padres, quienes con sacrificio, sabiduría, confianza y amor han sabido acompañarme en este camino, fundamentándome con valores y principios sólidos, siendo ellos mi principal motor de existir. A mis dos hijas quienes me llenan de fuerza y valor para seguir este emocionante camino.

Agradecimiento

A mis padres por brindarme el sustento económico y emocional permitiéndome realizar y culminar con éxito mi investigación; mi gratitud y amor hacia ustedes, es para siempre. A mi asesor de Tesis, Mg, Fernando Joel Rosario Quiroz por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos y añoranzas ha logrado inyectar en mi ser la verdadera esencia de la carrera de psicología: “vivir para servir”. A mi esposo porque a pesar de nuestras diferencias me apoya incondicionalmente, mis suegros por su amabilidad y paciencia, y sobre todo por ser abuelos dedicados y amar a sus nietas mis hijas.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mayla Macedo Pinedo, con DNI: 44847142, estudiante de la Escuela de psicología de la universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de lince, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de octubre del 2017

Mayla Macedo Pinedo

DNI 44847142

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de lince, 2017” . La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Mayla Macedo Pinedo

Índice

Página de Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Resumen	X
Abstract	XI
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	4
1.2.1. Nacionales	4
1.2.2. Internacionales	7
1.2.3. Teorías Relacionadas al Tema.	8
1.2.4. Nociones generales.	8
1.2.5. Clima Laboral	9
1.2.6. Satisfacción Laboral	13
1.3. Formulación al Problema	16
1.3.1. Problema General	16
1.4. Justificación	16
1.5. Hipótesis	17
1.5.1. General	17
1.5.2. Específico	17
1.6. Objetivos.	18
1.6.1. General	18
1.6.2. Específicos	18
II. METODOLOGÍA	19
2.1. Diseño, tipo, nivel de la investigación	19
2.2. Variables y definición operacional	19
2.2.1. Clima Laboral	19
2.2.2. Satisfacción Laboral	20
2.3. Población y Muestra	21
2.3.1. Población	21
	VII

2.3.2. Muestra	21
2.3.3. Muestreo	21
2.3.4. Cuestionario sobre Clima Laboral	22
2.3.5. Cuestionario Sobre Satisfacción Laboral	25
2.4. Métodos de Análisis de Datos	28
2.5. Aspectos Éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS	41
Anexos:	45

Índice de tablas

Tabla 1: Puntajes de la variable Clima laboral	23
Tabla 2: Alfa de Cronbach del Cuestionario de Clima Laboral	24
Tabla 3: Cuadro de baremos de la muestra de docentes de la variable Clima Laboral	24
Tabla 4: Alfa de Cronbach por Dimensiones del Cuestionario de Clima Organizacional	25
Tabla 5: Los puntajes de la variable Satisfacción laboral	26
Tabla 6: Alfa de Cronbach del Cuestionario de Satisfacción Laboral.	27
Tabla 7: Cuadro de baremos de la muestra de docentes de la variable Satisfacción Laboral	27
Table 8: Alfa de Cronbach por Dimensiones del Cuestionario de Satisfacción Laboral	28
Tabla 9: Cuadro Prueba de normalidad de la muestra	30
Tabla 10: Correlación entre la variable Clima Laboral y Satisfacción Laboral	30
Tabla 11: Niveles de la Variable Clima Laboral	31
Tabla 12: Nivel de la Variables Satisfacción Laboral	31
Tabla 13: Correlación entre la variable Clima Laboral y Satisfacción Laboral en su dimensión de Remuneración.	32
Tabla 14: Correlación entre la variable Clima Laboral y Satisfacción Laboral en su dimensión de Relaciones con los compañeros	32
Tabla 15: Correlación entre la variable Clima Laboral y Satisfacción Laboral en su dimensión Condiciones Laborales.	33
Tabla 16: Correlación entre la variable Clima Laboral y Satisfacción Laboral en su dimensión de Reconocimiento	33
Tabla 17: Correlación entre la variable Clima Laboral y Satisfacción Laboral en su dimensión de Supervisión.	34

Resumen

En la presente investigación se tiene como objetivo determinar la relación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince durante el año 2017. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental-transversal y de nivel básico, la población está conformada por 108 docentes de instituciones públicas del distrito de Lince. Se utilizó como instrumento la encuesta para docentes sobre clima laboral y la encuesta para docentes sobre satisfacción laboral. Se obtuvo como resultado que a mayor clima laboral mayor será la satisfacción laboral. Así mismo entre la variable clima laboral y satisfacción laboral en su dimensión remuneración se evidencia que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es positiva débil, cuyo valor es 0.323 y el nivel de significancia es menor a 0.05; concluyendo que existe una relación significativa entre ambas. Así mismo se encuentra que entre la variable clima laboral y satisfacción laboral en su dimensión supervisión es positivo medio con una correlación Rho Spearman igual a 0.509 con un nivel de significancia de ,000. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se concluye que existe relación significativa entre la variable Clima Laboral y la dimensión supervisión de satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima laboral, satisfacción laboral, docentes, Instituciones educativas, remuneración, supervisión.

Abstract

The goal of the present investigation is to determine the relationship between Labor Climate and Labor Satisfaction in teachers of public schools of the Lince District during the year 2017. The kind of research is descriptive correlational, of non-experimental design-transversal and basic level. The population is made up of 108 teachers from schools in Lince district. As instruments were used both the survey for teachers on labor climate and the survey for teachers on job satisfaction. The result obtained was that while better labor environment, the job satisfaction will be positive. Likewise, between the variable labor climate and labor satisfaction in its remuneration dimension it is evident that the value of Spearman's Rho correlation coefficient is positive weak, whose value is 0.323 and the level of significance is less than 0.05; concluding that there is a significant relationship between the two. It is also found that between the variable labor climate and job satisfaction in its supervisory dimension is positive medium with a Rho Spearman correlation equal to 0.509 with a level of significance of ,000. Since the level of significance is less than 0.05, it is concluded that there is a significant relationship between the variable Labor Climate and the supervision dimension of job satisfaction.

Keywords: Labor climate, job satisfaction, teachers, schools, remuneration, supervision.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad el uso frecuente de la tecnología ha ido evolucionando y creando cambios en el mundo. Por lo tanto, podemos decir que existe una mayor competitividad a nivel laboral, exigiendo a cada profesional una mejor y mayor preparación que debe sumar a su propio recurso, dicha formación depende de la exigencia de cada institución.

Dentro de las ciencias del comportamiento organizacional, ha sido relativamente importante el funcionamiento de cada colaborador y la unión del esfuerzo y cooperación mutuo para lograr llegar al objetivo trazado por la organización y garantizar su éxito y superación. El clima en la organización influiría directamente en el desempeño del colaborador que puede ser una satisfacción laboral positivos o negativo este resultado dependerá para llegar al objetivo satisfactoriamente.

Cuando las Instituciones reclutan a su personal, los evalúan con el fin de que esa persona tenga la capacidad de trazar metas y objetivos. Cada docente trae consigo una cultura diferente, valores, costumbres, actitudes, creencias, su forma de ser y actuar, expectativas que se van a basar no solo en la satisfacción de sus necesidades, sino también en el reconocimiento de su desempeño, para ello es importante que la organización le brinde esa estabilidad y seguridad, dándole un equilibrio mental y físico. Para una educación primordial, es necesario tener al colaborador, capacitado tanto física, emocional e intelectualmente para un mejor desempeño de sus labores.

Según la revista El País (2014). En Latinoamérica la situación de los docentes no es ajena, México es uno de los países en Latinoamérica que gasta en educación un 5% de su PIB, y ocupa unos de los últimos lugares en la lista a nivel de formación, sin embargo, los docentes se encuentran en desacuerdo hacia ciertos puntos con la nueva reforma educativa, sintiendo inseguridad con la permanencia en el sistema educativo, refiriendo que su trabajo está condicionado con los

resultados de las evaluaciones que tienen como objetivo permitir los despidos, pasando de un contrato colectivo a uno individual dejando a miles sin empleo, pidiendo que se revierta la reforma en su totalidad.

En Perú en los últimos meses la huelga realizada por los docentes ha paralizado la educación por más de dos meses, poniendo en riesgo a más de un millón de estudiantes de diferentes Instituciones Educativas, para este acontecimiento los docentes piden que exista un incremento salarial, la oposición a la evaluación de desempeño, que se derogue la reforma magisterial (Ley 29944) y el pago de las deudas por beneficios de ley.

Según el Ministerio de Educación y el acuerdo con el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Perú (Sutep) a partir del año 2018, se aplicará la nueva Ley de Reforma Magisterial, que beneficiara a los docentes no solo en el incremento remunerativo en la primera jornada que fue y se estableció por una suma que asciende de 1780 soles que se dio en marzo del 2017 para docentes nombrados y en agosto del 2017 para los docentes contratados por jornadas de 30 horas pedagógicas, sino que ahora gracias a la nueva ley de reforma magisterial asciende a 2000 mil soles desde diciembre del 2017 sin incremento de horas pedagógicas, sino también en los beneficios sociales que contribuye con el pago de su compensación por tiempo de servicios CTS y subsidio por luto y sepelio esto para docentes contratados, así mismo, beneficiaran a los docentes que se encuentren desempleados aumentando la plaza de docentes de 22,000 mil a más de 34,000 mil para el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial y por último se realizara la evaluación de desempeño mediante talleres de profundización.

Para esto es importante el interés de los directivos hacia el desarrollo positivo de sus Instituciones Educativas, del alumnado y sobre todo de su plana docente; y para ello es primordial que el docente se identifique con la institución educativa, y que la relación con sus compañeros de trabajo y sobre todo con su alumnado sea acorde y de respeto, que su ambiente laboral este en condición para brindar una buena enseñanza, que su remuneración sea acorde a sus horas de trabajo, que

sus beneficios laborales y sus incentivos brindados según Ley se lleven a cabo y que su trabajo sea reconocido por los directivos de la institución. Mientras más satisfecho se encuentre el docente en su centro laboral, mayor será el grado de satisfacción (Robbins y Judge, 2009).

Los docentes y el ministerio de educación trabajan de la mano para el aprendizaje de los alumnos, por ende, su objetivo está trazado para una mejor enseñanza. La educación brindada por el docente constituye un pilar en su aprendizaje, teniendo en sus manos la adquisición y el dominio de sus conocimientos y esto depende del nivel de satisfacción en el docente para brindar una buena enseñanza, el alumnado es parte de la organización que constituye la institución, además del entorno. Estas instituciones están conformadas por un conjunto de relaciones sociales e interpersonales de cada colaborador para llegar a su meta trazada, de modo que transmitan un servicio óptimo dentro de su ambiente laboral. Así mismo en la población evaluada, se pudo observar que no existe buena comunicación entre administrativos con los docentes y entre docentes mostrando cierta rivalidad en sus opiniones, por lo que existe conflictos entre ambas partes. Según investigadores refieren que el clima laboral es la percepción que tiene cada miembro hacia su trabajo, el entorno físico y las variadas relaciones que van afectar dicho trabajo (Rodríguez, 2005). Así mismo requiere interacción con los directivos y colegas, sus políticas y cumplir con los estándares de desempeño de los individuos. La satisfacción laboral permite evaluar la percepción del colaborador con los factores propios de la institución, siendo los colaboradores los que van a facilitar establecer los niveles del clima laboral, Brunet (2014) mediante el análisis de ciertas percepciones se logra la evaluación entre las características propias de la institución y el rendimiento del colaborador. Es necesario conocer el grado de percepción que tiene el colaborador hacia su centro laboral y como este influirá en el nivel de satisfacción, que dependerán de las actividades y experiencias.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Nacionales

Catacora (2015) en su trabajo sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional del servicio parlamentario del congreso de la república, lima – 2014, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables en el personal profesional del servicio parlamentario. La muestra de esta investigación es de 108 trabajadores profesionales, el instrumento empleado fue el cuestionario de clima organizacional según la escala Likert que consta de 31 ítems y el cuestionario de satisfacción laboral, por último, con respecto al resultado se encontró la existencia de una relación positiva y un nivel de correlación alta, y una relación significativa entre ambas, entonces se podría decir que a mejor clima laboral mayor será la satisfacción laboral, además se halló la existencia de una relación positiva, moderada y significativa entre ambas variables con el reconocimiento en el personal profesional del servicio parlamentario.

Isase (2015) en su investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral según los trabajadores de una Institución Pública del Distrito de Jesús María. 2015, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre ambas variables según los trabajadores, la población estuvo conformada por 900 colaboradores y la muestra con 129 y los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de clima organización conformado según escala de Likert con 40 ítems y el cuestionario de satisfacción laboral según escala Likert con 27 ítems. En los resultados se obtuvo un $\rho = ,804$ con una correlación alta y positiva y un nivel de sig. = ,000, por lo que a mayor clima laboral mayor será la satisfacción laboral en los trabajadores, con respecto al clima laboral y el reconocimiento se encontró una correlación de $\rho = ,753$, donde se determina que existe una correlación positiva considerable y directa con una sig. ,000 así mismo se concluye que a mayor clima laboral mayor será el reconocimiento del colaborador.

Carrasco (2014) ejecuto una investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral de tres instituciones educativas estatales del distrito de Comas, 2014. Este estudio obtuvo como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables en los docentes de tres instituciones educativas. la población en esta estuvo conformada por 90 docentes. Los instrumentos que fueron empleados son la

encuesta de clima organizacional en la escala de Likert con 40 ítems y de tipo Likert y la escala de satisfacción laboral de SL – SPC, en la escala de Likert con 30 ítems. Se obtuvo como resultado una correlación de $\rho = ,335$ con una relación positiva débil y directa entre las variables clima laboral y satisfacción laboral con una significancia de $\text{sig} = ,001$ de modo que a mayor clima laboral mayor será la satisfacción laboral, así mismo con respecto al clima laboral y condiciones ambientales se obtuvo una correlación de $\rho = ,373$ con una relación positiva débil y directa con una significancia de $\text{sig} = ,000$ donde a mayor clima laboral existirá un mayor condición ambiental para los trabajadores.

Castillo (2014) investigo sobre Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa No. 3037 - Lima, 2014, su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables en los trabajadores de la institución educativa N° 3037 Gran Amauta- San Martín de Porres 2014. La muestra estuvo conformada por 110 docentes, y el instrumento consiste en presentar a las encuestadas preguntas formuladas con claridad y fue según la escala de Likert con 40 ítems y 8 dimensiones, en los resultados se encontró una correlación positiva considerable y directa de $\rho = ,747$ entre el clima laboral y satisfacción laboral con una significancia de $\text{sig} = ,001$ encontrando que a mayor clima laboral mayor será la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 3037. Con respecto a los niveles del clima laboral y la satisfacción laboral se puede observar que el nivel de clima laboral es inadecuado con un 42,7% y adecuado con un 29.1%

Médico (2014) investigo sobre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra, 2014, el estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación existente entre ambas variables en los docentes, la población estuvo compuesta por 209, el instrumento utilizado fue el cuestionario sobre clima organizacional según la escala de likert y conto con 30 ítems y el cuestionario sobre satisfacción laboral según la escala de likert que conto con 30 ítems. Como resultado se obtuvo una correlación directa de $\rho = ,761$ con una significancia de $\text{sig} = ,000$, indicando que existe una relación entre ambas variables por lo que a mayor clima laboral mejor será la satisfacción laboral

en los docentes, por otro lado, con respecto a la variable clima laboral y satisfacción laboral en su dimensión supervisión, se encontró la correlación de $\rho = ,490$

Pinedo (2014) elaboro un estudio referente al clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primario en la Red N° 07 – UGEL – N° 03 – Breña, 2014, el objetivo fue determinar la correlación existente entre ambas variables en las instituciones educativas, así mismo la población fue de 70 docentes siendo la muestra de tipo censal, se aplicó dos encuestas con la escala de Likert, los instrumentos fueron un cuestionario del clima organizacional y la escala de satisfacción laboral versión docente ESL-VP, se concluye con la existencia de correlación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primario en la Red N° 07 – UGEL – N° 03 – Breña.

Prado (2014) realizo un estudio referente a clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo D.L. 1057 de la Autoridad Portuaria Nacional Sede Central Callao, 2014, tuvo como objetivo general determinar la relación entre ambas variables del personal administrativo, obtuvo una muestra de 162 colaboradores administrativo, en esta investigación se utilizaron los instrumentos de clima laboral en la escala de Likert con 40 ítems y la prueba cuestionario de satisfacción laboral en la escala de Likert con 25 ítems, los resultados de esta investigación arrojaron que existe una correlación positiva significativa ente ambas variables y obtuvo una relación directa y significativa con la variable condiciones ambientales.

Reyes(2013) en su investigación sobre Clima social y satisfacción laboral docente en instituciones educativas estatales del nivel primario, Puente Piedra - Lima, 2013, teniendo como objetivo general determinar la relación entre ambas variables, la muestra seleccionada será la aleatoria simple y estará proporcionada por 187 docentes del nivel primario, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre clima social estuvo conformado según tipo la escala de Likert con 30 ítems y el cuestionario sobre satisfacción laboral de tipo escala de Likert con 30 ítems, los resultados de la investigación arrojan que existe una relación baja positiva y

significativa, con respecto a los docentes perciben la satisfacción laboral en un nivel medio.

1.2.2. Internacionales

Villamil y Sánchez (2012) su estudio se basó en la influencia del clima Laboral sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma - Honduras. Teniendo como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables. Su población estuvo conformada por un total de 355 empleados, tomando a una muestra de 154 colaboradores encuestados. Los instrumentos que fueron utilizados fue el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral, como resultados en esta investigación se determinó la existencia de un 64% de influencia del clima Laboral sobre la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma.

Hinojosa (2010) realizó un estudio sobre clima laboral y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones de padres franceses, el objetivo de esta investigación fue de determinar la relación entre ambas variables, su población estuvo conformado por 80 docentes encuestado. Los instrumentos aplicados fueron la encuesta sobre percepción del clima laboral y satisfacción laboral con 25 ítems. Los resultados fueron que existe una relación positiva que se refieren al respeto y comunicación buena entre pares, y negativa manifestando problemas de relación entre los colaboradores. Como conclusión manifiesta que existe una relación directa entre ambas variables, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

1.2.3. Teorías Relacionadas al Tema.

1.2.4. Nociones generales.

Ciertos modelos explicativos sobre la relación entre clima laboral y satisfacción laboral varían dependiendo las teorías, existen diferentes perspectivas y enfoques que explican este tema, si bien es cierto la gran mayoría coinciden en la vinculación entre los componentes personales y laborales que interrelacionan los comportamientos y decisiones de cada individuo de forma independiente y el desempeño que afecta en el desarrollo causa- efecto del colaborador. Iniciaremos explicando el nacimiento del término clima organizacional según el teórico Kurt Lewin, quien refiere que el clima organizacional es parte del ambiente laboral y de cómo los colaboradores se expresan y como estos lo perciben.

Una de las características del clima laboral es tener el ambiente interno estable y que sean experimentados por sus miembros, así influirá en su comportamiento Litwin y Stringer (1968) de forma perceptual del clima, describiéndolo tal y como lo perciben dentro de la organización, siendo un factor importante para su desarrollo dentro de la empresa ayudándolo a colaborar y a sentirse satisfecho con su entorno laboral. Existen dos factores importantes dentro de la motivación en los ambientes laborales la primera es la higiene que se asocian a los sentimientos negativos e insatisfacción que estos individuos van experimentando en su trabajo, así mismo existe el segundo factor que se asocia a las experiencias satisfactorias que los empleados experimentan.

El comportamiento de los subordinados se da dependiendo el tipo de comportamiento de sus administradores y las condiciones que se presentan dentro de la organización, Likert (1987) la percepción que determina el tipo de comportamiento de un colaborador es adoptada dentro de su organización, los elementos que intervienen hacia la percepción del clima en cada colaborador son las medidas que van unidos al acontecimiento tanto a la parte estructural y tecnológica, así mismo está la posición jerárquica y la remuneración de cada individuo dentro de su organización, los factores personales , actitudes y nivel de satisfacción, Según Maslow existen cinco tipos de necesidades básicas que son la fisiológica esta necesidad habla de llegar a alcanzar la necesidad de tener un alimento, un techo, ropa; luego tenemos la seguridad que se refiere a no sentir

amenaza sobre el medio que influye la estabilidad del empleo , ambiente de trabajo entre otros; luego está la necesidad de afiliación que se centra en la necesidad del afecto , amor, afiliación y/o pertenencia de ciertos conjuntos sociales, tenemos también necesidad de reconocimiento que se basan en dos una es la inferior que incluirá el respeto de los demás la necesidad de estatus , entre otros y la superior que incluye la auto confianza, entre otros, una vez cubierta las tres primeras necesidades las personas se sentirán valiosas y seguras de sí mismo, la quinta y última necesidad es parte de la autorrealización, encontrándose en el nivel más alto aquí se integran el desarrollo espiritual y el desarrollo de las necesidades internas, , pasándolo al ámbito laboral su satisfacción laboral estará acorde con el desempeño de su entorno social laboral y se sentirá dispuesto a poner de su parte para expresar un clima laboral favorable.

Cuando hablamos del clima laboral y la satisfacción laboral, nos estamos refiriendo a dos componentes importantes que son pieza clave dentro de una organización, y según Chiang, Martín y Núñez (2010) el desempeño laboral de las personas se ve afectado por el bienestar y la calidad de vida, que a su vez se relacionan con el clima laboral y la satisfacción laboral.

finalmente nos referimos a seres humanos que son capaces de tomar sus propias decisiones, coherentes con sus valores y evitar así comportamientos violentos, poder expresar su punto de vista de forma libre y ante cualquier obstáculo, dándole una visión positiva de sus capacidades.

1.2.5. Clima Laboral

El clima laboral según Caligiore y Diaz (2003) manifiestan que es un elemento multidimensional que puede distorsionar la estructura de la organización, en tamaño, en formas de comunicación, maneras de llevar el liderazgo de la dirección, entre otros. (p. 645), por ende, es importante mantener una dinámica laboral favorable, para que la estructura organizacional se mantenga estable y el rendimiento de los colaboradores sea positivo hacia el crecimiento de la empresa.

Palma (2004) refiere que el clima laboral es la percepción de cada trabajador hacia su organización, las percepciones van a depender de ciertas actividades que se

realicen dentro de su centro laboral, también dependerán de las interacciones entre cada compañero y otras experiencias que cada miembro obtendrá de su centro laboral que reflejan la interacción entre características personales y organizacionales.

Brunet (1987) menciona que el clima organizacional integra ciertas características en una organización y se pueden descomponer según estructuras organizacionales como tamaño, modos de comunicación, estilo de liderazgo, etc. (p.12).

Chiavenato (2000) el clima laboral muestra como el ambiente influye en la motivación de los trabajadores, describiéndose como cualidad y/o posesión del ambiente organizacional que será percibida por los miembros, influyendo en su comportamiento” (p.120).

1.2.5.1. Teoría del clima Laboral de Litwin y Stringer.

Litwin y Stringer (1968) en función a un estudio con gerentes de organizaciones industriales, encontraron que el comportamiento de motivación, sobre todo la motivación de logro, es correlacionado con el clima Laboral positivo. Así mismo postulan 9 dimensiones de clima laboral que son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Estructura: Es la percepción de los miembros hacia la organización sobre los procedimientos, tramites, reglas y otras limitaciones en la mejora de su centro de labores.

Responsabilidad: Es parte del sentimiento de los colaboradores y sobre la emancipación en cuanto a sus decisiones tomadas afines hacia su centro de labores.

Recompensa: Es la percepción de los colaboradores por el trabajo bien hecho, que la organización utiliza, premiándolo más que castigándolo.

Desafío: Es el sentimiento de los miembros sobre los retos que se aplica su trabajo, medida que toma la organización para promover la aceptación de riesgos.

Relaciones: Percepción de los colaboradores sobre la presencia de su entorno de labores agradable y la interacción social entre pares, jefes y subordinados.

Cooperación: Sentimiento de los colaboradores sobre la presencia de un espíritu mutuo de cooperación entre los integrantes de la organización.

Estándares: Percepción de los colaboradores sobre el énfasis de su institución laboral respecto a las normas de rendimiento.

Conflictos: Es el sentimiento de los colaboradores, que respeten y aceptan las diferentes opiniones y solucionen sus diferencias de buena manera.

Identidad: Sentimiento de pertenencia hacia su institución laboral, siendo un componente valioso para el grupo laboral.

1.2.5.2. Teoría del clima Laboral de Rensis Likert

Likert (citado por Brunet, 2014) postuló diversas investigaciones con el fin de explicar sobre el liderazgo, estudio que los realizó con empleados de una aseguradora, donde pudo determinar que existían diversos estilos de liderazgo de la mano con la productividad. Al obtener los resultados de su investigación concluyó que los supervisores que prestaban mayor interés a sus subordinados más que a sus propias tareas eran superiores, por lo contrario, aquellos supervisores que anteponen interés por la tarea, los rendimientos de sus subordinados eran más bajas y con menos satisfacción a su trabajo. Por lo tanto determina que la reacción estará determinada por la percepción.

1.2.5.3. Variables de clima Laboral

Likert (citado por Brunet, 2014) postulo tres tipos de variables que van a influir en la percepción individual del clima laboral:

a. Variables causales: Estas variables indican la evolución y la obtención de resultados en una organización, y se señala la estructura administrativa, las competencias, actitudes y decisiones.

b. Variables Intermedias: Indica los siguientes aspectos como motivación, toma de decisiones, comunicación y el rendimiento, dándose de forma interna dentro de la organización.

c. Variables Finales: Es la unión de las dos primeras variables y tiene como finalidad establecer resultados como productividad, ganancia, beneficios y pérdida obtenidos por las organizaciones.

1.2.5.4. Tipos de Clima Laboral

Likert (citado por Brunet, 2014) señala dos tipos de clima Laboral Clima autoritario y clima participativo que se describirán a continuación:

A. Clima Autoritario:

Sistema I Autoritario explotador: Existe una desconfianza de parte de la dirección hacia sus empleados, poca interacción de parte de los superiores hacia sus subordinados, y son los jefes los únicos que pueden tomar decisiones.

Sistema II Autoritarismo paternalista: Existe confianza de la dirección hacia sus empleados, utilizan como fuente de motivación recompensas y castigos para los trabajadores.

B. Clima Participativo:

Sistema III Consultivo: Existe La confianza de los supervisores hacia sus subordinados, delegándose tareas y al mismo tiempo existe una interacción entre ambas partes.

Sistema IV Participación en grupo: En esta variable existe una interacción y comunicación en forma ascendente, descendente y lateral, así mismo existe un nivel de confianza por parte de la dirección.

1.2.5.5. Dimensiones del Clima Laboral

Según Médico (2015) el clima laboral se divide en 3 dimensiones que son:

Identidad Institucional: Es el compromiso de los trabajadores con la institución, del mismo modo la implicancia del trabajador, la pertenencia, la cohesión entre el

personal, el grado de participación que existe en las actividades realizadas en la institución y la satisfacción por la labor realizada.

Relaciones Interpersonales: Es parte de la comunicación entre los trabajadores, los valores e ideas donde participen equitativamente, la cooperación y ayuda mutua que se brinden y la confianza entre el personal.

Dinámica Institucional: Es parte de la estructura del trabajo, y con ello la normativa de la institución como el monitoreo y supervisión hacia los colaboradores para verificar la calidad de su trabajo, responsabilidad y autonomía en cuanto a la entrega de un trabajo bien hecho, y la recompensa por el trabajo realizado.

1.2.6. Satisfacción Laboral

Palma (1999) La satisfacción personal es parte de la actitud del trabajador hacia su trabajo, de manera personal y social.

Robbins (1999), para este autor la satisfacción laboral surge de la evaluación de características y es parte de una sensación positiva sobre el propio trabajo. Así mismo cuando una persona se siente insatisfecho en su trabajo tienen sentimientos negativos hacia ello, de lo contrario cuando existe satisfacción existirá también sentimientos positivos. (p. 79).

1.2.6.1. Teoría de los dos Factores de Herzberg

Herzberg (citado por Chiavenato, 2007), según una investigación a un grupo de ingenieros y contadores, postula que existen dos factores dentro de la motivación en los ambientes laborales que son los siguientes:

a) Factores de Higiene: Que se asocian a los sentimientos negativos e insatisfacción que estos individuos experimentaron en sus trabajos, que abarcan los aspectos como son:

Las condiciones físicas del trabajo.

Las políticas y prácticas administrativas

Las relaciones con el superior

Competencia técnica del superior.

Salario y remuneración.

Seguridad en el puesto.

Relaciones con los colegas

Herzberg sostenía que si estos aspectos no están presentes o son aplicados erróneamente, no permite que el trabajador sienta satisfacción, pero si llega a existir y estar presente solo ayudan a disminuir o eliminar la insatisfacción, más no existe una fuerte motivación.

b) Factores motivacionales: Por lo contrario, este factor se asocia a las experiencias satisfactorias que los empleados experimentan e incluyen los siguientes aspectos:

Delegación de responsabilidad.

Libertad para decidir cómo realizar un trabajo.

Posibilidades de ascenso

Utilización plena de habilidades personales

Formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos

Simplificación del puesto,

Aplicación o enriquecimiento del puesto.

Estos aspectos provocan un elevado nivel de motivación y estímulo si están presentes en el puesto de trabajo existiendo un desempeño superior en los miembros.

Esta teoría es una de las más importantes en el campo de las organizaciones y permitió establecer unos de los principios más importantes en el campo de la motivación laboral, con sus dos factores higiene y motivación, siendo estos dos conceptos diferentes e independientes, que nos explica que los factores de higiene produce insatisfacción, y por otro lado los factores motivacionales que no producen insatisfacción.

1.2.6.2. Teoría de la Jerarquía de necesidades

Maslow (citado por Chiavenato, 2011) postula que los principios de las necesidades en el comportamiento humano inician en el propio individuo, desde su fuerza interior. La búsqueda continua de satisfacción inicia desde el nacimiento predominando en el adulto. Postulo las siguientes necesidades:

1. **Necesidades Fisiológicas:** Dentro de esta necesidad se incluyen el hambre, sexo y otras necesidades, siendo el nivel más bajo y esenciales de las necesidades humanas y la sobrevivencia.
2. **Necesidades de seguridad:** Este nivel consiste en la seguridad, viviendo en un ambiente estable y sin peligro.
3. **Necesidades Sociales:** Este nivel se refiere a la relación social de las personas junto a otras, asociadas a la participación, amistad, afecto y amor.
4. **Necesidades de autoestima:** Este nivel incluye la forma de cómo se evalúa la persona y estima así mismo, confianza, aprobación y reconocimiento de mí mismo.
5. **Necesidades de Autorrealización:** Estas necesidades trasladan a las personas a poder desarrollar su propio potencial y realización durante su vida. Se podría decir que cuando las necesidades inferiores se satisfacen, las necesidades superiores se tornan operativas.

1.2.6.3. Dimensiones de Satisfacción Laboral

Según Médico (2015) la satisfacción laboral se divide en 5 dimensiones que son:

Remuneración: Se compone de los Ingresos económicos, las condiciones laborales y las negociaciones

Relaciones con los compañeros: Se compone de la confianza, las relaciones interpersonales y del trabajo en equipo

Condiciones ambientales: Se compone de la seguridad del lugar de trabajo, la buena ventilación e iluminación, la limpieza y aseo, así mismo la disposición de los materiales y equipos.

Reconocimiento: Se compone de la satisfacción con el reconocimiento, el acceso a las capacitaciones, también al desarrollo personal y la estimulación al buen desempeño.

Supervisión: Se compone de la planificación de actividades, evaluación de las actividades y trato de la autoridad.

1.3. Formulación al Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de Lince -2017?

1.4. Justificación

La investigación fue de sustento teórico por que cubrirá ciertos vacíos en la relación que existe entre las variables. El aporte generado será que no existe investigaciones planteadas con anterioridad en las variables clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Lince, pretendiendo contribuir con la mejora de la problemática encontrada en dicha investigación.

En el ámbito metodológico, reside en el uso de la metodología científica de manera absoluta, mediante el cual discerniremos mejor el estado del conocimiento sobre la temática que se abordará, y de esta manera comprender de forma objetiva la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas del distrito de Lince, que será objeto de estudio. Así mismo apreciar cada aporte del presente trabajo, que se apoyara en bases teóricas que ayudara con señalar lo importante que son los factores que influyen en la satisfacción laboral mediante el cual se busca mejorar el nivel de formación del estudiante básico regular.

En el ámbito social, se busca responder a las necesidades sociales y culturales que actualmente se enfrenta como sociedad, con el cual se quiere llegar a contribuir con el factor estratégico en el mejoramiento del aprendizaje de los alumnos de las instituciones educativas.

Asimismo, en el ámbito aplicativo los resultados de la investigación constituyen un valor de importancia, que tendrá la finalidad de dar a conocer el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes.

1.5. Hipótesis

1.5.1. General

H1: Existe relación directa y significativa entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.

1.5.2. Específico

H1: Existe relación directa y significativa entre el Clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince -2017.

H2: Existe relación directa y significativa entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones con los compañeros en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.

H3: Existe relación directa y significativa entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones ambientales en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.

H4: Existe relación directa y significativa entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.

H5: Existe relación directa y significativa entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.

1.6. Objetivos.

1.6.1. General

Determinar la relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.

1.6.2. Específicos

1. Describir el nivel de clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.
2. Describir el nivel de la Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.
3. Determinar la relación entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.
4. Determinar la relación entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones con los compañeros en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.
5. Determinar la relación entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones ambientales en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.
6. Determinar la relación entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.
7. Determinar la relación entre el clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince -2017.

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño, tipo, nivel de la investigación

Tipo

Es de tipo descriptivo por que se van a identificar hechos o situaciones como también, características de un objeto de estudio, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones y es correlación porque va a explorar las asociaciones mas no las relaciones causales que puedan existir, por el cambio dado en un factor, que influirá de forma directa en el cambio del otro. (Bernal 2010 pág., 113 y 114)

Diseño

En este estudio se utilizó el diseño no experimental - transversal: donde se procura percibir los fenómenos en su contenido original, recogiendo referencias de cierta duración, teniendo como objetivo revelar variables detallando su incidencia en un adecuado momento. (Hernández, Fernández & Baptista 2014 pág., 152 y 154).

Nivel

Es de nivel básica por que busca ampliar y profundizar el conocimiento de otras investigaciones existentes sobre su realidad. (Carrasco 2006 pág., 43).

2.2. Variables y definición operacional

2.2.1. Clima Laboral

Palma (2004) refiere que el clima laboral es la percepción de cada trabajador hacia su organización, las percepciones van a depender de ciertas actividades que se realicen dentro de su centro laboral, también dependerán de las interacciones entre cada compañero y otras experiencias que cada miembro obtendrá de su centro laboral que muestran la interacción entre características personales y organizacionales.

El puntaje total es la suma de los ítems por respuesta, oscilando entre 85 y 141. Los puntajes altos significan un "Clima Laboral Favorable" y los puntajes bajos una "Clima Laboral Desfavorable".

Dimensiones

EL Clima Laboral Esta compuestas por 3 dimensiones y son:

a. Identidad Institucional: Compuesta por compromiso con la institución (ítems 1 y 2), implicancia y pertenencia (ítems 3,4 y5), cohesión entre el personal (ítems 6), participación en las actividades (ítems 7 y 8), satisfacción por la labor realizada (ítems 9 y 10).

b. Relaciones Interpersonales: Compuestas por comunicación entre los miembros (ítems12 y13), valores e ideales que comparten (ítems 14 y 15), cooperación y ayuda mutua (ítems 11, 16, 17 y 18) y confianza entre el personal (ítems 19 y 20).

c. Dinámica Institucional: Estructura respecto a la normativa (ítems 21 y 22), monitoreo y supervisión (ítems 23 y 24), responsabilidad y autonomía (ítems 25,26 y 27), recompensa por el trabajo realizado (ítems 18, 19 y 30).

Escala de Medición

Escala ordinal

2.2.2. Satisfacción Laboral

Palma (1999) satisfacción personal es parte de la actitud de que tiene el trabajador en cuanto a su propio trabajo, de manera personal y social.

El puntaje total es la suma de los ítems por respuesta, oscilando entre 76 y 141. Los puntajes altos significan un "Satisfecho" y los puntajes bajos una "Insatisfecho".

Dimensiones

La satisfacción laboral está compuesta por 5 dimensiones que son:

a. Remuneración: Ingresos económicos (ítems 1, 2, 3 y 6), condición laboral (ítems 5) y negociación (ítems 4).

b. Relaciones con los compañeros: Confianza (ítems 8 y 11), relaciones interpersonales (ítems 7 y 9) y trabajo en equipo (ítems 10 y 12).

c. Condiciones ambientales: seguridad del lugar de trabajo (ítems 13), ventilación e iluminación (ítems 14), limpieza y aseo (ítems 15 y 16), disposición de materiales y equipos (ítems 17 y 18).

d. Reconocimiento: satisfacción con el reconocimiento (ítems 19, 20 y 22), acceso a capacitaciones (ítems 24), desarrollo personal (ítems 21) y estimulación al buen desempeño (ítems 23).

e. Supervisión: planificación de actividades (ítems 25 y 26), evaluación de las actividades (ítems 27 y 28) y trato de la autoridad (ítems 29 y 30).

Escala de Medición

Escala ordinal

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Carrasco (2006) refiere al conjunto de elementos que son parte del ámbito espacial donde se elaborara el trabajo de investigación.

En esta investigación se determina que la población son los docentes de Instituciones Educativas Públicas que son: Melitón Carbajal con una cantidad total de 74 docentes sumando un 79.92 % y la institución José Baquijano y carrillo con una cantidad total de 34 docentes sumando un 36.72% , teniendo un total de 108 docentes.

2.3.2. Muestra

La muestra que se empleó en esta investigación fue de tipo censal, porque se estudiará la totalidad de los elementos de una población-universo. (Cid, Méndez y Sandoval 2011 pàg., 103).

2.3.3. Muestreo

Para esta investigación se utilizó el Muestreo no probabilístico porque los datos obtenidos fueron según la conveniencia del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.3.4. Cuestionario sobre Clima Laboral

El cuestionario sobre clima laboral tiene como objetivo evaluar el clima Laboral de docentes.

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario sobre Clima Laboral

Nombre del Autor : Juvelindo Edgar Médico Javier.

Administración : Individual

Año : 2014

Duración : 20 minutos aproximadamente

Aplicación : Docentes

Finalidad : Evaluar el índice global del clima laboral.

Descripción

La encuesta para Docentes sobre Clima Laboral fue creada por el Dr. Juvelino Edgar Médico Javier. El cuestionario está constituido por 30 ítems según la escala de Likert. Comprende 3 dimensiones que fueron determinados en función al análisis estadístico y cualitativo.

A continuación, se describen las dimensiones:

Identidad Institucional: Es el compromiso de los trabajadores con la institución, del mismo modo la implicancia del trabajador, la pertenencia, la cohesión entre el personal, el grado de participación que existe en las actividades realizadas en la institución y la satisfacción por la labor realizada.

Relaciones Interpersonales: Es parte de la comunicación entre los trabajadores, los valores e ideas donde participen equitativamente, la cooperación y ayuda mutua que se brinden y la confianza entre el personal.

Dinámica Institucional: Es parte de la estructura del trabajo, y con ello la normativa de la institución y como el monitoreo y supervisión hacia los colaboradores para verificar la calidad de su trabajo, responsabilidad y autonomía en cuanto a la entrega de un trabajo bien hecho, y la recompensa por el trabajo realizado.

Calificación

La puntuación total del cuestionario forma parte de la suma del puntaje logrado en las respuestas a cada ítem; donde los puntos altos tendrán un significado de "Muy positivo" y los puntajes bajos una "Negativo" los puntajes que en este caso se puede alcanzar oscila entre 85 al 141

.

Tabla 1

Puntajes de la variable Clima laboral:

Nunca	1
Rara vez	2
Ocasionalmente	3
Usualmente	4
Siempre	5

En la tabla 1, se muestra los puntajes según la escala de Likert que van desde siempre hasta nunca.

Datos Psicométricos.

Para la realización de este instrumento se utilizó el tipo de investigación Básica de nivel descriptivo correlacional, el diseño empleado fue no experimental de corte transversal, el tamaño de la población y muestra constituye toda la población de 209 docentes el tipo de muestra realizado fue no probabilístico intencional por criterio y conveniencia del investigador. Se utilizó la técnica de la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario de 30 ítems realizado el año 2014 de forma individual, con 3 dimensiones según la escala de Likert, con niveles y rango de muy positivo, positivo y negativo.

Prueba piloto

Se ha realizado una prueba piloto dirigido a 50 docentes, de ambos sexos y turnos de tres Instituciones Públicas del Distrito de Lince

Confiabilidad

Tabla 2

Alfa de Cronbach del piloto del cuestionario de clima laboral

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
,869	30

Se muestra un nivel positivo considerable de confiabilidad para la prueba que estudia el clima laboral (alfa de cronbach,869).

Tabla 3

Cuadro de baremos de la muestra piloto de docentes de la variable clima laboral

Nivel	Clima Laboral	Dimensiones		
		Identidad Institucional	Relación con las personas	Dinámica Institucional
Negativo	85 – 103	31 – 36	24 – 31	27 – 34
Positivo	104 – 122	37 - 42	32 – 39	35 – 42
Muy Positivo	123 - 141	43 – 48	40 – 50	43 - 50

En la tabla 3, se muestra el nivel de confiabilidad de cada dimensión del Cuestionario de Clima Organizacional, empezando por Identidad Institucional, relación con las personas, dinámica institucional.

Tabla 4

Alfa de Cronbach por dimensiones de la prueba piloto del cuestionario de clima laboral.

Dimensiones	N° de Ítems	Alfa de Cronbach
Identidad Institucional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	,654
Relaciones Interpersonales	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	,755
Dinámica Institucional	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 ,29, 30	,748

En la Tabla 4, se muestra las dimensiones de la variable clima laboral, cada uno con sus respectivos ítems y alfa de Cronbach.

2.3.5. Cuestionario Sobre Satisfacción Laboral

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario sobre satisfacción Laboral

Nombre del Autor : Juvelindo Edgar Médico Javier.

Administración : Individual.

Año : 2014

Duración : 20 minutos aproximadamente

Aplicación : Docentes

Finalidad : Evaluar el índice global de la satisfacción laboral

Descripción

La encuesta para Docentes sobre satisfacción Laboral fue creada por el Dr. Juvelino Edgar Médico Javier. El cuestionario está constituido por 30 ítems según ala escala de Likert. Comprende 5 dimensiones que fueron determinados en función al análisis estadístico y cualitativo.

A continuación, se describen las dimensiones:

Remuneración: Se compone de los Ingresos económicos, las condiciones laborales y las negociaciones

Relaciones con los compañeros: Se compone de la confianza, las relaciones interpersonales y del trabajo en equipo.

Condiciones ambientales: Se compone de la seguridad del lugar de trabajo, la buena ventilación e iluminación, la limpieza y aseo, así mismo la disposición de los materiales y equipos.

Reconocimiento: Se compone de la satisfacción con el reconocimiento, el acceso a las capacitaciones, también al desarrollo personal y la estimulación al buen desempeño.

Supervisión: Se compone de la planificación de actividades, evaluación de las actividades y trato de la autoridad.

Calificación

La puntuación total del cuestionario forma parte de la suma del puntaje logrado en las respuestas a cada ítem; donde los puntos altos tendrán un significado de "Muy satisfecho" y los puntajes bajos una "insatisfecho" los puntajes que en este caso se puede alcanzar oscila entre 30 y 150.

Tabla 5

Puntajes de la variable satisfacción laboral:

OPCIÓN	VALOR
Nunca	1
Rara vez	2
Ocasionalmente	3
Usualmente	4
Siempre	5

En la tabla 5, se muestra los puntajes según la escala de Likert que van desde siempre hasta nunca.

Datos Psicométricos

Para la realización de este instrumento se utilizó el tipo de investigación Básica de nivel descriptivo correlacional, el diseño empleado fue no experimental de corte transversal, el tamaño de la población y muestra constituye toda la población de 209 docentes el tipo de muestra realizado fue no probabilístico intencional por

criterio y conveniencia del investigado; se utilizó la técnica de la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario de 30 ítems realizado el año 2014 de forma individual. , con 5 dimensiones según la escala de Likert, con niveles y rango de muy satisfecho, satisfecho e insatisfecho.

Prueba piloto

Se ha realizado una prueba piloto dirigido a 50 docentes, de ambos sexos y turnos de tres Instituciones Públicas del Distrito de Lince, y se encontró que presentan un nivel de confiabilidad, que se muestra en la siguiente tabla.

Confiabilidad

Tabla 6

Alfa de Cronbach del piloto cuestionario de satisfacción laboral.

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
,843	30

En la tabla 6 se muestra que el *Cuestionario de Satisfacción Laboral*, obtuvo un alto nivel de confiabilidad (alfa de cronbach, 843).

Tabla 7

Cuadro de baremos de la muestra piloto de docentes de la variable satisfacción laboral.

Nivel	Satisfacción Laboral	Dimensiones				
		Remuneración	Relación con los compañeros	Condiciones ambientales	Reconocimiento	supervisión
Insatisfecho	76 - 97	6 – 14	17 – 27	15 - 20	17 – 25	12 – 18
Satisfecho	98 - 119	15 – 23	28 – 38	21 – 26	26 – 34	19 – 25
Muy satisfecho	120 - 141	24 - 32	39 – 49	27 - 32	35 - 46	26 - 32

En la tabla 7, se muestra el nivel de confiabilidad de cada dimensión del *Cuestionario de Clima Organizacional*, empezando por *Identidad Institucional*, *relación con las personas*, *dinámica institucional*.

Tabla 8

Alfa de Cronbach del piloto por dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral.

Dimensiones	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach
Remuneración	1, 2, 3, 4, 5, 6.	,625
Relación con los compañeros	7, 8, 9, 10, 11, 12.	,799
Condiciones ambientales	13, 14, 15, 16, 17, 18	,733
Reconocimiento	19,20,21,22,23,24	,775
Supervisión	25,26,27,28,29,30	,629

2.4. Métodos de Análisis de Datos

En esta investigación para analizar y procesar los datos se utilizaron métodos estadísticos de tipo descriptivo como media, mediana y moda, desviación estándar frecuencias y porcentajes.

Se realizó investigación cuantitativa; porque se utilizó la recolección de datos, también una base de medición numérica y el análisis estadístico. Se creó la base de datos en el programa Excel, donde se vació los resultados obtenidos por las encuestas de los alumnos, luego se trabajó en el programa SPSS 24, para el análisis estadístico descriptivo y correlacional.

Los resultados se examinaron según los resultados de cada tabla, especificando los datos en frecuencias, percentiles, según los objetivos. Se empleó para la justificación de las hipótesis, la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, observando que los resultados no pertenecen a una distribución de contraste normal, así la prueba de hipótesis se ejecutó con el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

2.5. Aspectos Éticos

Las consideraciones éticas de esta investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la actual investigación. La recolección de los datos se ejecutó con el consentimiento de los directores de las instituciones educativas públicas correspondientes.

Esta investigación tuvo como prioridad el respeto a las personas por la confianza y con la dignidad que se merecen al ser objeto de estudio, por lo que se protegió la identidad y todo acto de evaluación será a través de un consentimiento informado. Así mismo, en la presente investigación se cuida la originalidad, autenticidad y el derecho de reconocimiento de los diversos autores citados, así como se busca continuar en la investigación de trabajos anteriores respecto a las variables a estudiar.

III. RESULTADOS

Tabla 9

Cuadro prueba de normalidad de la muestra

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	CLIMA LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL
N	108	108
K-S	5,388	5,069
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200	,018

En la tabla 9, se presenta el análisis de normalidad para las variables de estudio, la variable clima laboral reporta una distribución simétrica ($p > 0.05$), lo cual indica que se ajusta a una distribución normal; sin embargo, la variable satisfacción laboral proporciona valores ($p < 0.05$), lo que nos lleva a concluir que no posee una distribución normal.

Tabla 10

Correlación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral

Variable	Estadísticos	Satisfacción Laboral
Clima Laboral	Rho	,760**
	Sig.	.000
	(Bilateral)	108

Según los resultados mostrados en la tabla 10, podemos evidenciar el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es positiva considerable de Rho: 0.760. La significancia de $p=0,000$ muestra que P es menor a 0,05, dicho de otro modo la relación es muy significativa entre el Clima Laboral y Satisfacción Laboral.

Tabla 11*Niveles de la variable clima laboral*

	F	%
<i>Negativo</i>	<i>44</i>	<i>40.7</i>
<i>Positivo</i>	<i>42</i>	<i>38.9</i>
<i>Muy Positivo</i>	<i>22</i>	<i>20.4</i>
<i>Total</i>	<i>108</i>	<i>100.0</i>

Según los resultados mostrados en la tabla 11, se puede observar que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel negativo con un 40,7%, seguido por el nivel positivo con un 38.9% y finalmente el porcentaje más bajo lo obtiene el nivel muy positivo con un 20.4% .

Tabla 12*Nivel de la variable satisfacción laboral*

	F	%
<i>Insatisfecho</i>	<i>44</i>	<i>41.7</i>
<i>Satisfecho</i>	<i>49</i>	<i>45.4</i>
<i>Muy Satisfecho</i>	<i>14</i>	<i>13.0</i>
<i>Total</i>	<i>108</i>	<i>100.0</i>

Según los resultados mostrados en la tabla 12, se evidencia los niveles de la variable satisfacción laboral, teniendo en primer lugar al nivel satisfecho con un 45.4%, seguido por un 41.7 % perteneciente al nivel insatisfecho, por último, el porcentaje más bajo le corresponde al nivel muy satisfecho con un 13.0%

Tabla 13

Correlación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral en su dimensión de remuneración.

Variable	Estadísticos	Dimensión
		Remuneración
Clima Laboral	Rho	,323**
	Sig.	
	(Bilateral)	.001

Según los resultados mostrados en la tabla 13, podemos evidenciar que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es positiva débil de, Rho: 0. 323. La significancia de $p=0,000$ muestra que P es menor a 0,05, dicho de otro modo, la relación es muy significativa entre el Clima Laboral y la dimensión remuneración de Satisfacción Laboral.

Tabla 14

Correlación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral en su dimensión de relaciones con los compañeros

Variable	Estadísticos	Dimensión
		Relaciones con los compañeros
Clima Laboral	Rho	,726**
	Sig.	
	(Bilateral)	.000

Según los resultados mostrados en la tabla 14, se evidencia que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es positiva considerable de Rho: 0.726. La significancia de $p=0,000$ muestra que P es menor a 0,05, dicho de otro modo, la relación es muy significativa entre el Clima Laboral y la dimensión Relaciones con los compañeros de Satisfacción Laboral.

Tabla 15

Correlación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales.

Variable	Estadísticos	Dimensión
		Condiciones Laborales
Clima Laboral	Rho	,571**
	Sig.	
	(Bilateral)	.000

Según los resultados mostrados en la tabla 15, se evidencia que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es positiva media de Rho: 0. 571. La significancia de $p=0,000$ muestra que P es menor a 0,05, dicho de otro modo la relación es muy significativa entre el Clima Laboral y la dimensión Condiciones Laborales de satisfacción laboral.

Tabla 16

Correlación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral en su dimensión de reconocimiento

Variable	Estadísticos	Dimensión
		Reconocimiento
Clima Laboral	Rho	,726**
	Sig.	
	(Bilateral)	.000

Según los resultados mostrados en la tabla 16, se evidencia que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es positiva considerable de Rho: 0. 726, La significancia de $p=0,000$ muestra que P es menor a 0,05, dicho de otro modo, la relación es muy significativa entre el Clima Laboral y la dimensión Reconocimiento de satisfacción laboral.

Tabla 17

Correlación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral en su dimensión de supervisión.

		Dimensión
Variable	Estadísticos	Supervisión
Clima Laboral	Rho	,509**
	Sig.	
	(Bilateral)	.000

Según los resultados mostrados en la tabla 17, se evidencia que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es positiva medio de Rho: 0. 509, La significancia de $p=0,000$ muestra que P es menor a 0,05, dicho de otro modo la relación es muy significativa entre el Clima Laboral y la dimensión supervisión de satisfacción laboral.

IV. DISCUSIÓN

El resultado encontrado en este estudio determina que existe una correlación positiva considerable entre el nivel de clima laboral y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Lince ($r= 0,760$) afirmando la hipótesis general. Este hallazgo encuentra respaldo en un resultado similar por Pinedo (2014) quien realizó una investigación de tipo censal con una población de 70 docentes de instituciones públicas y privadas del nivel primario, encontrando entre ambas variables una correlación estadísticamente significativa, positiva y muy alta, dicho de otro modo, al existir un mayor clima laboral, mayor será la satisfacción laboral, Esta afirmación lo corroboramos con los autores Robins y Judge (2009) manifestando que mientras existe una satisfacción laboral positiva el desempeño será productivo para el mejoramiento de la institución, logrando que el docente llegue a cumplir sus objetivos y metas trazadas, personales y laborales y por ende también mejorará la calidad de la educación.

Con respecto al tipo de Clima laboral que más predomina es el nivel negativo con un porcentaje de 40.7%. Este resultado concuerda con la investigación de Castillo (2014) que obtuvo un porcentaje de 42.7% en el nivel inadecuado contrastando con la investigación realizada, dicho de otro modo, perciben un clima laboral con conflictos entre la plana docentes y directivos al no ser escuchados y tomados en cuenta en sus opiniones, de tal modo que las medidas que afectan la actividad son tomadas en forma vertical y autoritaria, mostrando dificultad en la aportación de comisiones de sus labores o en asumir compromisos. Por lo contrario, Reyes (2012), en su investigación obtuvo un porcentaje de 66% en el nivel positivo en docentes, refiriendo que en dicha institución si se percibe un clima laboral positivo y con interacción adecuada entre docentes. Tal como se corrobora con los autores Litwin y stringer (1968) quienes refieren que un clima laboral adecuado o inadecuado se da de forma perceptual, describiéndolo tal y como se perciben dentro de las organizaciones.

Con respecto al tipo de Satisfacción laboral que más predomina es el nivel Satisfecho con un porcentaje de 45.4%. Este resultado concuerda con la investigación propuesto por Castillo (2014) que obtuvo un porcentaje de 29.1% en el nivel medio. Dicho de otro modo, los docentes están satisfechos de recibir su

suelo puntualmente pero no consideran que este acorde a cubrir sus necesidades. Este resultado se relaciona con lo manifestado por Robbins (1999) quien refiere que la satisfacción laboral es parte de una sensación positiva o negativa, que surge de la evaluación de características, que como resultado puede tener sentimientos positivos o negativos.

De acuerdo con los resultados obtenidos entre la variable clima laboral y remuneración, se muestra que existe una correlación positiva débil de $r=,323$, Siguiendo por la misma dirección en la investigación de Pinedo (2014) indica que encuentra una relación moderada significativa entre ambas variables concluyendo que los docentes no están acorde al sueldo que perciben con el trabajo que realizan. Por otro lado, Villamil y Sánchez (2012) realizaron una investigación con diferente tipo de población y encontraron en la dimensión remuneración que perciben cierta inconformidad. De tal modo los docentes consideran que el sueldo que perciben no está acorde a las actividades que desarrollan, por ende, no cubre la canasta familiar y realizan actividades complementarias para equilibrar su situación económica. Este resultado se corrobora con el autor Herzberg (citado por Chiavenato, 2007), refiere que son sentimientos negativos de insatisfacción que los docentes experimentan en su trabajo y que dentro de ello está el aspecto de salario y remuneración, sosteniendo que si no están presentes no permite que el trabajador se sienta satisfecho, pero si llega a existir o estar presentes solo ayuda a disminuir o eliminar la insatisfacción.

Con respecto a los resultados entre la variable clima laboral y la relación con los compañeros, se encontró una nivel significativo y correlación positiva considerable de $\rho= 0.726$, Hinojosa (2010) encontró en su investigación una representación positiva, por ende, permite que la interacción entre pares tenga un sustento racional positivo. En ambas investigaciones se mantiene una relación positiva entre compañeros de trabajo, participación conjunta y activa para el logro de los objetivos institucionales a pesar de la existencia de discrepancia al interior del grupo, del mismo modo existe preocupación del personal directivo por el logro de apertura de confianza. Tal como manifiestan Caligiore y Diaz (2003) que el clima laboral es un elemento multidimensional que puede distorsionar la estructura de la organización, en tamaño, en formas de comunicación, maneras de llevar el liderazgo de la

dirección, dicho de otro modo, es importante mantener la dinámica laboral favorable, de esta manera se mantendrá la estructura organización estable y el rendimiento de los colaboradores será positivo para el crecimiento y el logro de sus metas.

Referente a la variable clima laboral y condiciones ambientales se encontró un nivel significativo y se obtuvo una correlación de $\rho = 0.571$ positivo medio, contrastando con la investigación de Prado (2014) quien en una población diferente, encontrando una relación significativa y alta, esto quiere decir que se siente satisfecho en su ambiente laboral, además de la distribución física, ventilación e iluminación para la realización de sus labores, también cuenta con una buena higiene, pero manifiestan que referente a los materiales encuentran ocasiones que no le proveen, teniendo que ellos los compradores de su herramienta de trabajo que debería brindarles la institución, y manifiestan que existe materiales tecnológicos y que no siempre se encuentran a disposición para el proceso educativo. Así mismo Carrasco (2014) encontró que existe relación significativa, moderada débil positiva, esto quiere decir que en cuanto a los materiales no siempre son accesibles por lo que causa disgusto en los docentes. Según como menciona el autor Palma (2004) el clima laboral es la percepción de cada trabajador obtenidos dentro de su organización y del entorno físico y las condiciones ambiental, como también la interacción con sus compañeros, dicho de otro modo, la percepción de los docentes hacia su ambiente laboral se da por la interacción entre compañeros, así también por las condiciones físicas y ambientales es decir que la ventilación, iluminación, la buena higiene, entre otros factores sean el adecuado dentro de la institución.

Se encontró además en los resultados entre la variable clima laboral y Reconocimiento un nivel significativo con una correlación positiva considerable de $\rho = ,726$, corroborando con la investigación Catacora (2014) encontró que existe una relación significativa entre ambas variables el cual representa una asociación moderada, esto quiere decir se sienten identificados con su centro laboral. Así mismo Isase (2015) en su investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. lo que significa que se identifica con su centro de labores, esto quiere decir que existe reconocimiento por parte de los docentes hacia su institución, dando así la oportunidad de acceder y ser parte de los

programas de capacitaciones académicas y actualización de formación continúa ayudándolo a fortalecer su desarrollo profesional, también a ser parte de recibir premios o estimulaciones por el buen desempeño. Tal como refieren los autores Litwin y stringer (1968) es el sentimiento de pertenencia hacia su institución, manifestándolo como un componente valioso para el equipo, dicho de otro modo, tiene que existir una identificación del docente hacia su institución, una vez que esto exista la colaboración del docente hacia su centro de labores será de forma positiva, y ante esto influyen muchos componentes como las actualizaciones académicas que lo ayudan a estar informados con temas actuales de sus carreras,

Referente a las variables clima laboral y supervisión, se encontró en los resultados que existe una correlación positiva media $\rho = 0.509$, estos resultados se corroboran con la investigación de Medico (2014) quien encontró que es significativa y que el nivel de correlación enseña que la relación entre ambas variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada, esto se debería a que en las instituciones educativas los directivos brindan monitoreo al trabajo realizado lo que ocasiona que los docentes manifiesten que la supervisión es usado como un instrumento de presión laboral ocasionando cierta incomodidad y rechazo ya que junto a ello también se evidencia cierto rechazo por la evaluación docente generando inseguridad en su puesto laboral, así mismo se puede observar entre las dos investigaciones que los docentes casi siempre mantienen buena relación con sus superiores o directivos lo que significa que a pesar de sentir cierta presión la disposición de los directivos se torna grato cuando se genera alguna duda o consulta sobre el trabajo realizado tal como refiere el autor Chiavenato (2009) refiere que la satisfacción laboral considera que el talento humano es una expresión de la transformación cultural en las que comprenden varias dimensiones como el reclutamiento, entrenamiento y supervisión, esto se ha ido humanizando para incluirlo dentro de la organización.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una percepción de clima laboral positivo por ende se encontró una buena satisfacción laboral mostrando una buena actitud en su entorno y esto se verá reflejado en su desempeño laboral.

SEGUNDA: Se encontró un nivel de clima laboral negativo con un 40,7% dicho de otro modo los docentes no se sienten a gusto con ciertas actitudes de los directivos hacia ellos, y sienten que la comunicación no es la adecuada.

TERCERA: Se encontró un nivel de satisfacción laboral satisfecho con un 45.4% dicho de otro modo los docentes tienen una mejor actitud y muestran una comunicación fluida con sus pares, de igual modo se sienten satisfechos por la oportunidad laboral.

CUARTA: Se determinó que existe relación positiva débil, lo que nos da a conocer que el sueldo percibido no está acorde a las actividades desarrolladas y no cubre con sus gastos familiares y personales.

QUINTA: Se determinó que existe relación positiva considerable mantienen una relación positiva y forman parte de un equipo donde trabajan juntos para llegar a sus objetivos trazados.

SEXTA: Se determinó que existe relación positiva medio, se sienten satisfechos dentro del ambiente de su institución, consideran que la distribución física, ventilación, iluminación y limpieza se da de forma permanente.

SÉPTIMA: Se determinó que existe relación positiva considerable, los docentes sienten que existe la misma oportunidad para hacerse acreedores a premios o incentivos que valoren su desempeño.

OCTAVA: Se determinó que existe relación positiva medio entre las dimensiones de clima laboral y supervisión, el personal directivo brinda monitoreo permanente y consideran que es usada como un instrumento de presión laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar investigaciones similares con análisis psicológico utilizando las variables empleadas en el presente estudio con el propósito de comparar los resultados obtenidos en esta investigación y que sirva como antecedente para otras investigaciones.
- Se sugiere amplificar la muestra con el fin de conseguir resultados más significativos en nuestro país.
- Seguir tomando en cuenta los intereses del recurso humano, satisfaciendo sus necesidades y otorgando las recompensas a sus esfuerzos para mantener la motivación en el trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Altavoz (2017) INFORME: *Para que entiendas la huelga de profesores*. Recuperado de: <http://altavoz.pe/2017/08/17/26691/informe-para-que-entiendas-la-huelga-de-profesores>
- Amorós (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Chiclayo.
- Bernal, C (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía humanidades y ciencias sociales (3ra edición)*. Colombia.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnostico y Consecuencias (1ra ed.)*. México DF: Trillas 2005.
- Caligiore, C. y Díaz, S.(2003). *Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la UIA: Estudio de un caso. Artículo publicado en revista Venezolana de Gerencia*. Disponible en : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Carrasco, Z. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de tres instituciones educativas estatales del distrito de Comas, 2014*. (tesis Magister en Educación). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Castillo, H. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa N° 3037 – Lima, 2014*. (Tesis Magister). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Catacora, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional del servicio parlamentario del Congreso de la República, Lima - 2014*. (tesis magister en gestión publica). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Chiang, M., Martín, M. J., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontifica Comillas.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos (9na ed.)*. Recuperado de: https://www.academia.edu/13313885/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_-_Idalberto_Chiavenato
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos (8va ed.)*. México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (2da ed). Bogotá, Colombia. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2000) Administración de Recursos Humanos (5ta). Bogotá: Nomos S.A.
- Cid, A., Mèndez, R. y Sandoval, F. (2011). Investigación. Fundamentos t metodología (2da ed.). Recuperado de: https://issuu.com/mtcezare/docs/investigacio__n_fundamentos_y_metod
- El comercio (2017) Maestros en huelga: ¿ Son viables sus demandas? Un análisis del IPE. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/maestros-huelga-son-viables-demandas-analisis-ipe-noticia-446304>
- El País (2014) Educación, crecimiento y desarrollo en América latina. La mejora de la educación es uno de los factores más relevantes de un proceso histórico de cambio en Latinoamérica. Recuperado de: https://elpais.com/internacional/2014/09/04/actualidad/1409864542_745677.html
- Gestión (2017) Minedu y dirigentes de maestros en huelga acuerdan adelantar incremento de salarios. Recuperado de: <https://gestion.pe/politica/minedu-y-dirigentes-maestros-huelga-acuerdan-adelantar-incremento-salarios-2198121>
- Gestión (2017) Minedu logró acuerdos con el Suteper pero aún no con los docentes del Cusco. Recuperado de: <https://gestion.pe/politica/minedu-logro-acuerdos-suteper-aun-no-docentes-cusco-2195165>
- Gestión (2017) ¿Por qué están en huelga los docentes?. Recuperado de : <https://gestion.pe/politica/que-estan-huelga-docentes-2197248>
- Gray, R. (2007). A climate of success: Creating the right organization climate for high performance. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=KMosBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación científica. (6) .México: Ed Mexicana.
- Hinojosa (2010) *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrado corazones padres franses*. (Tesis de Doctorado en Gestion y políticas educativas). Universidad de Playa Ancha. Viña del Mal – Chile.
- Isase, V. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral según los trabajadores de una Institución Pública Jesús María*. 2015. (Tesis Magister en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.

- Larouche, V. y Delorme, F. (1972) Satisfaction au travail: Reformulation théorique", Relations Industrielles. Recuperado de: <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1972-v27-n4-ri2820/028327ar/>
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Médico, J. (2014) Clima organizacional y Satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra, 2014. (Tesis Doctorado en Educación). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Minedu (2017) Revalorización Docente. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/revalorizacion-docente.php>
- Minedu (2017) Ley del Profesor. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>
- Minedu (2017) La Reforma Magisterial. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial-29944.pdf>
- Misterio del trabajo, (2009). Boletín de Economía Laboral. Boletín de Economía Laboral. MInisterio de Trabajo y Promoción de Empleo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique2014.pdf?sequence=1>
- Moreno, M. (1987). Introducción a la metodología de investigación educativa. Guadalajara: Progreso.
- Navarro, Santillán y Bustamante. (2007). Clima y compromiso organizacional. Recuperado de: <http://es.calameo.com/read/000383179af5baa121afd>
- Palma, S. (2003) Diagnostico de satisfacción Laboral en una empresa Textil peruana (Diagnostico Situacional) Lima, Perú.
- Pinedo, Z. (2014) *clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primario en la Red N° 07 – UGEL – N° 03 – Breña, 2014.*(Tesis de magister en administración de la educación). Universidad César Vallejo. Perú.
- Pérez, P. (2004) Psicología Educativa, Universidad de Piura, facultad de Ciencias y de la Educación Perú: Editorial San Marcos
- Prado, M. (2014) *clima laboral y satisfacción laboral del personal administrativo D.L. 1057 de la autoridad portuaria nacional sede central callao, 2014.* (Tesis Magister en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.

- Reyes, C. (2013) *Clima social y satisfacción laboral docente en instituciones educativas estatales del nivel primario, Puente Piedra - Lima, 2013*.(Tesis Magister en Docencia Universitaria). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Robbins S. y Judge T. (2009). Comportamiento Organizacional. (13). México: Ed Mexicana.
- Rodríguez D. (2005).Diagnostico Organizacional (6ta ed).México : Ed Alfaomega
- Sandi, V. (2014). La investigación aplicada / pura en el instituto centro americano de administración pública, ICAP: Un acercamiento para la discusión. Recuperado de:
https://www.academia.edu/22928761/La_investigaci%C3%B3n_aplicada_y_b%C3%A1sica_pura_en_el_Instituto_Centroamericano_de_Administraci%C3%B3n_P%C3%BAblica_ICAP_Un_acercamiento_para_la_discusi%C3%B3n
- Telesur (2016) En claves:¿por qué protestan los maestros en México?. Recuperado de: <https://www.telesurtv.net/news/En-clavespor-que-protestan-los-maestros-en-Mexico--20160608-0021.html>
- Villamil O y Sánchez J. (2012). Influencia del Clima Organizacional Sobre la Satisfacción Laboral en los Empleados de la Municipalidad de Choloma. Universidad Tecnológica de México. México.
- 20minutos(2016)Por qué protestan los profesores en México. Recuperado de: <https://www.20minutos.es/noticia/2777808/0/por-que-protestan-profesores-mexico/oaxaca-nochixtlan-cnte/>

Anexos:

- ✓ Matriz de consistencia.
- ✓ Instrumentos.
- ✓ Consentimiento informado.
- ✓ Cartas.

ANEXO N° 01							
MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: “Clima laboral y Satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Publicas del Distrito de Lince -2017”							
PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES					
Problema Principal: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Publicas del Distrito de Lince - 2017?	Objetivo General:	Variable: Clima Laboral				Medición de la Variable Clima Laboral	
	Determinar la relación entre Clima Laboral y <u>Satisfacción</u> laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince -2017 Objetivos Específicos: 1. Describir el nivel de Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince - 2017. 2. Describir el nivel de Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince -2017.	Dimensiones	indicadores	Ítmes	Puntaje	Rangos	Rango de puntuación:
		Identidad Institucional:	Es el compromiso de los trabajadores con la institución, del mismo modo la implicancia del trabajador, la pertenencia, la cohesión entre el personal, el grado de participación que existe en las actividades realizadas en la institución y la satisfacción por la labor realizada.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	1 a 5 puntos	Muy Positivo 43 – 48 Positivo 37 - 42 Negativo 31 – 36	Muy Positivo 123 – 141 Positivo 104 – 122
		Relaciones Interpersonales	Es parte de la comunicación entre los trabajadores, los valores e ideas donde participen equitativamente, la cooperación y ayuda mutua que se brinden y la confianza entre el personal.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	1 a 5 puntos 1 a 5 puntos	Muy Positivo 24 - 31 Positivo 32 - 39 Negativo 40 – 50	

	<p>Determinar relación entre Clima Laboral y satisfacción laboral en su dimensión remuneración en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince -2Indicadores0Ítems17.</p> <p>4.Determinar relación entre Clima Laboral y satisfacción laboral en su dimensión relaciones con los compañeros en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince -2017.</p> <p>Determinar relación entre Clima Laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones ambientales en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince -2017.</p> <p>Determinar relación entre Clima Laboral y satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince -2017.</p> <p>Determinar relación entre Clima Laboral y satisfacción laboral en su dimensión supervisión en docentes de Instituciones</p>	Dinámica Institucional	Es parte de la estructura del trabajo, y con ello la normativa de la institución y como el monitoreo y supervisión hacia los colaboradores para verificar la calidad de su trabajo, responsabilidad y autonomía en cuanto a la entrega de un trabajo bien hecho, y la recompensa por el trabajo realizado.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		<p>Muy Positivo 27 - 34</p> <p>Positivo 35 - 42</p> <p>Negativo 43 – 50</p>	Negativo 85 - 103
		Variable: Satisfacción Laboral					Medición de la Variable Clima Laboral
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Puntaje	Rango	Rango de puntuación:
		Remuneración	Se compone de los Ingresos económicos, las condiciones laborales y las negociaciones	1, 2, 3, 4, 5, 6.	1 a 5 puntos	<p>Muy Satisfecho 24- 32</p> <p>Satisfecho 15 – 23</p> <p>Insatisfecho 6 - 14</p>	<p>Muy Satisfecho: 120 – 141</p>

	Educativas públicas del Distrito de Lince -2017.	Relaciones con los compañeros	Se compone de la confianza, las relaciones interpersonales y del trabajo en equipo.	7, 8, 9, 10, 11	1 a 5 puntos	Muy Satisfecho 39 - 49 Satisfecho 28 - 38 Insatisfecho 17 - 27	Satisfecho: 98 – 119
		Condiciones ambientales	Se compone de la seguridad del lugar de trabajo, la buena ventilación e iluminación, la limpieza y aseo, así mismo la disposición de los materiales y equipos.	13, 14, 15, 16, 17, 18	1 a 5 puntos	Muy Satisfecho 27 - 32 Satisfecho 21 - 26 Insatisfecho 16 - 20	Insatisfecho: 76 - 97
		Reconocimiento	Se compone de la satisfacción con el reconocimiento, el acceso a las capacitaciones, también al desarrollo personal y la estimulación al buen desempeño.	19, 20, 21, 22, 23, 24	1 a 5 puntos	Muy Satisfecho 35 - 48 Satisfecho 26 - 34 Insatisfecho 17 - 25	

ANEXO N° 02		Supervisión	Se compone de la planificación de actividades, evaluación de las actividades y trato de la autoridad.	25, 26, 27, 28, 29, 30	1 a 5 puntos	Muy Satisfecho 26 - 32 Satisfecho 19 - 25 Insatisfecho 12 - 18	
--------------------	--	--------------------	---	------------------------------	--------------	---	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>Es de tipo descriptivo por se van a identificar hechos o situaciones como también, características de un objeto de estudio, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones y es correlación porque va a explorar las asociaciones mas no las relaciones causales que puedan existir, por el cambio dado en un factor, que influirá de forma directa en el cambio del otro. Bernal (2010 pág., 113 y 114)</p> <p>DISEÑO</p> <p>En esta investigación se utilizara el diseño no experimental - transversal: donde se procura percibir los fenómenos en su contenido original, recogiendo referencias de cierta duración, teniendo como objetivo revelar variables detallando su incidencia en un adecuado momento. (Hernández, Fernández & Baptista (2014 pág., 152 y 154).</p> <p>METODO</p> <p>Es de nivel básica por que busca ampliar y profundizar el conocimiento de otras investigaciones existentes sobre su realidad. Carrasco (2006 pág., 43).</p>	<p>POBLACION</p> <p>Carrasco (2006) refiere al conjunto de elementos que son parte del ámbito espacial donde se elaborara el trabajo de investigación.</p> <p>En esta investigación se determina que la población son los docentes de Instituciones Educativas Públicas que son: José Baquijano y Carrillo y Melitón Carbajal.</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra que se empleará en esta investigación será de tipo censal, porque se estudiará la totalidad de los elementos de una población-universo. Cid, Méndez y Sandoval (2011 pág., 103).</p>	<p>Variable: Clima Laboral</p> <p>Técnicas: Directa mediante la aplicación de cuestionario mediante una <u>encuesta</u>.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Se utilizó el cuestionario de Clima laboral sobre docentes del autor Médico, cuenta con 30 ítems y está compuesto por tres dimensiones.</p> <p>Autor:</p> <p>Médico Javier, Juvelindo Edgar</p> <p>Año: 2014</p> <p>Variable Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: Directa mediante la aplicación de cuestionario mediante una encuesta.</p> <p>Instrumento: se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral sobre docentes para medir la satisfacción laboral, cuenta con 30 ítems y está compuesto por 5 dimensiones.</p> <p>Autor:</p> <p>Médico Javier, Juvelindo Edgar</p> <p>Año:2014</p> <p>Ámbito de Aplicación: Para las dos pruebas se aplicó en las Instituciones Educativas en horas libres de los docentes.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se realizó un análisis descriptivo correlacional con los resultados obtenidos mediante una prueba estadística que describe el comportamiento de las variable, los que serán presentados a través cuadros estadísticos y gráficos.</p> <p>Se usó como muestra a los 108 docentes del las Instituciones Educativas Públicocas del Distrito de Lince , lima , 2017</p> <p>Presentación de datos</p> <p>Con esta información se realizó las tablas <u>de frecuencia</u> y tablas de consistencias, asimismo que permitan identificar la proporción de datos o respuestas disponibles para su análisis.</p>

ANEXO N° 03

ENCUESTA PARA DOCENTES SOBRE CLIMA LABORAL

Estimado(a) Profesor(a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. La presente encuesta es anónima por favor responda con sinceridad.

Autor: Médico Javier Juvelindo Edgar

Año: 2014

Título del Instrumento: Cuestionario sobre Clima Laboral.

INFORMACION GENERAL

Institución Educativa:

Tiempo de servicio:..... Nivel:condición:.....

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima institucional, cada una seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que usted debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas.	1	2	3	4	5
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.	1	2	3	4	5
4	Se siente identificado con su labor como docente.	1	2	3	4	5
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académico.	1	2	3	4	5
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.	1	2	3	4	5
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.	1	2	3	4	5
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.	1	2	3	4	5
9	Considera que si pertenencia a su Institución Educativa favorece su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
10	Se siente orgulloso de pertenecer a su Institución Educativa.	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5

13	El personal docente y el personal directivo para tratar los problemas y quejarse relacionados con su labor docente.	1	2	3	4	5
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la Institución.	1	2	3	4	5
15	Existe libertad en el personal de la Institución para expresar sus ideas de manera abierta.	1	2	3	4	5
16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.	1	2	3	4	5
17	Existe conflictos o enemistad entre los docentes y auxiliares de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.	1	2	3	4	5
19	El personal directivo se interesa por su labor docente, proporcionando un clima de concordia.	1	2	3	4	5
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los docentes.	1	2	3	4	5
DINAMICA INSTITUCIONAL						
21	Considera que en la institución Educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.	1	2	3	4	5
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.	1	2	3	4	5
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.	1	2	3	4	5
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.	1	2	3	4	5
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.	1	2	3	4	5
28	Le reconocen el esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.	1	2	3	4	5
30	.se siente satisfecho con el funcionamiento de su Institución Educativa.	1	2	3	4	5

Gracias por su apoyo.

ANEXO N° 04

ENCUESTA PARA DOCENTES SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) Profesor(a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe la satisfacción laboral en la Institución Educativa donde usted labora. La presente encuesta es anónima por favor responda con sinceridad.

Autor: Médico Javier Juvelindo Edgar

Año: 2014

Título del Instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral.

INFORMACION GENERAL

Institución Educativa:

Tiempo de servicio:..... Nivel:condición:.....

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima institucional, cada una seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que usted debe calificar. Responda marcando con un (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
REMUNERACIÓN					
1	Considera que el sueldo que percibe está acorde a las actividades que desarrolla.				12345
2	Su sueldo cubre la canasta familiar de su hogar.				12345
3	Tiene como mínimo un descuento en las entidades bancarias por deudas o préstamos.				12345
4	Reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.				12345
5	Recibe su sueldo puntualmente.				12345
6	Realiza actividades complementarias para equilibrar su situación económica.				12345
RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS					
7	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.				
8	En su institución educativa se mantiene un clima de confianza entre el personal directivo y el personal docente.				12345
9	El directos de su institución educativa soluciona los problemas en su debido momento.				12345
10	En su Institución Educativa a pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de los objetivos institucionales.				12345
11	Existe preocupación del personal directivo por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.				12345

12	Siente que forma parte de un equipo que trabaja para lograr objetivos comunes.	1	2	3	4	5
CONDICIONES AMBIENTALES						
13	Se siente satisfecho en los ambientes de su institución educativa.	1	2	3	4	5
14	La distribución física, ventilación e iluminación del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	1	2	3	4	5
15	La limpieza de las aulas, servicios higiénicos y demás espacios de la I.E., se realizan en forma adecuada y permanente.	1	2	3	4	5
16	Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	1	2	3	4	5
17	En la institución educativa se le brinda los medios y materiales para logro de sus objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
18	Ameniza su trabajo con materiales educativos y recursos tecnológicos adecuados para el proceso educativo.	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO						
19	Los directivos de su Institución Educativa valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar sus objetivos.	1	2	3	4	5
20	En la comunidad educativa se da reconocimiento a la calidad por las buenas prácticas docentes.	1	2	3	4	5
21	En el desarrollo de su labor académico existe un nivel de satisfacción laboral y profesional.	1	2	3	4	5
22	El personal directivo valora su desempeño docente, así como su esfuerzo para el cambio.	1	2	3	4	5
23	Todos los docentes tienen las mismas oportunidades para hacerse acreedores a premios o estímulos por su buen desempeño laboral.	1	2	3	4	5
24	Participa en los programas de capacitación, actualización y/o de formación continua para docentes, para fortalecer su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
SUPERVISIÓN						
25	Participa efectivamente en la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa.	1	2	3	4	5
26	El personal directivo brinda monitoreo permanente de manera justa al personal docente de su Institución educativa.	1	2	3	4	5
27	Considera que la supervisión o monitoreo, en su Institución educativa, es usada como un instrumento de presión laboral.	1	2	3	4	5
28	La evaluación docente le genera inseguridad en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
29	Es grata la disposición de los directivos cuando usted les pide alguna consulta sobre su trabajo docente.	1	2	3	4	5
30	Mantiene buenas relaciones con sus superiores o directivos.	1	2	3	4	5

Gracias por su apoyo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Mayla Macedo Pinedo**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**clima laboral y satisfacción laboral en profesores de colegios nacionales del distrito de lince, 2017**”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **encuesta para docentes sobre clima laboral y encuesta para docentes sobre satisfacción laboral**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Mayla Macedo Pinedo

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

..... Giannina Cereghino Salazar
con número de DNI: 08156319 acepto participar en la
investigación “**Clima laboral y satisfacción laboral en profesores de colegios
nacionales del distrito de lince, 2017**”; de la interna Mayla Macedo Pinedo.

Día: 4 / 10 / 17

G Cereghino
Firma

ANEXO N° 06



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 03 de Octubre de 2017

CARTA N° 515-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Consuelo Soto Meza
Directora
I.E. 1070 Melinton Carvajal
Av. Leonidas Yerovi 2120 – Lince

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MACEDO PINEDO MAYLA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE LINCE – 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Dra. Tania L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

MESA DE PARTES
Exp. N° **3422**
Fecha de Ingreso **1-0-OCT-2017**
Recibido por
Direcc. Leonidas Yerovi 2001
TELF 4721527

UCV EDU DE

ANEXO N° 07



BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 03 de Octubre de 2017

CARTA N° 514-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.

Juan Ruiz Sanchez

Director

I.E. 1057 José Baquijano Carrillo

Jr. Manuel Gómez 651 – Lince

I.E. N° 1057 "JOSÉ BAQUIJANO Y CARRILLO"	
UGEL 03 LINCE	
MESA DE PARTES	
05 OCT. 2017	
Reg. N° 2958	Hora.....
Folios.....	Firma M

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MACEDO PINEDO MAYLA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE LINCE – 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



L. Cubas Romero

Directora de Escuela

Profesional de Psicología

Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

N. PARTICIPANTES

FECHA

EMPLEADO

02

08-02-2017

GRUPO CONSULTING SAC

INFORME DE EVALUACIÓN

UCV EDU DE

ANEXO N° 08

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FO6-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 4 de 14
--	---	--

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Lince-2017", del estudiante MACEDO PINEDO, Mayla, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de febrero de 2018



 Firma PSICOLOGO
C.P.S.P. 29721
 Fernando Joel Rosario Quiroz
 DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

ANEXO N° 09

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02-02
	EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 1

Yo Mayra Macedo Pinedo identificado con DNI N° 4889942
egresado de la Escuela Profesional de Biblioteconomía de la
Universidad César Vallejo, autorizo (☒) No autorizo (☐) la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de la biblioteca pública del
distrito de Lima, 2017....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

A diagram of a 16x16 grid of squares, each containing a 4x4 sub-grid of smaller squares. The grid is divided into four quadrants by a vertical line and a horizontal line. The top-left quadrant is shaded gray. The top-right quadrant is white. The bottom-left quadrant is white. The bottom-right quadrant is shaded gray. A blue circle is drawn around the bottom-left corner of the grid.

[Signature]
HIMA

DNI: 4437142

FECHA: 02. de marzo... del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MACEDO PINEDO, Mayla

INFORME TITULADO:

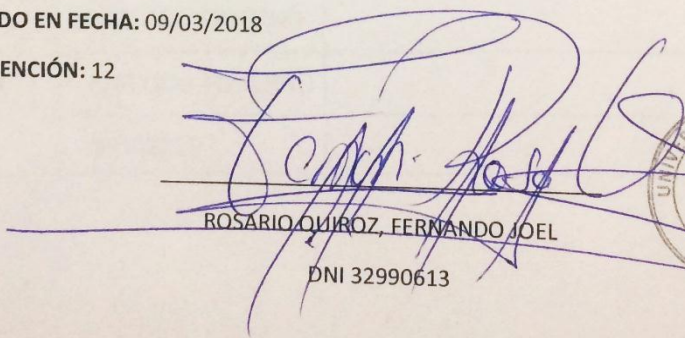
Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Lince - 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 09/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 12


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613



ANEXO N° 11

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&student_user=1&o=913347423&s=&u=1067795503

feedback studio Mayla Macedo Pinedo | CL y SL en docentes -- /0 ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Clima laboral y Satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas
Públicas del Distrito de Lince -2017"

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTORA:

MACEDO PINEDO, Mayla

Resumen de coincidencias

11 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
3	docplayer.es Fuente de Internet	1 %	>
4	bibliodigital.tec.ac.cr Fuente de Internet	<1 %	>
5	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>

Página: 1 de 44 Número de palabras: 10442 Text-only Report | High Resolution Activado